

SOMMAIRE

SOCIAL

- Montant de l'indemnité kilométrique «Vélo» p.1
- Les employeurs peuvent dorénavant transiger avec l'URSSAF p.2
- Congé Maternité : prolongation de la période de protection p.2

FISCAL

- Taxe sur les salaires 2016 p.3

JURIDIQUE

- Simplification administrative pour les agents artistiques p. 3

BRÈVES SOCIALES

Taux de cotisations Maison des Artistes 2016

Cotisations des artistes

- Sécurité Sociale : 1.10% du BNC majoré de 15% ou 100% des revenus déclarés en traitement des salaires
- Assurance Vieillesse : 6.90% du BNC majoré de 15% ou 100% des revenus déclarés en traitement des salaires, dans les deux cas dans la limite du plafond de la sécurité sociale de 38616 euros pour 2016
- CSG : 7.50% du BNC majoré de 15% ou 98.25% des revenus déclarés en traitement des salaires
- CRDS : 0.50% du BNC majoré de 15% ou 98.25% des revenus déclarés en traitement des salaires
- Formation : 0.35% du BNC majoré de 15% ou 98.25% des revenus déclarés en traitement des salaires

Contribution des diffuseurs (*)

Sécurité Sociale : 1% de la rémunération
Formation : 0.1% de la rémunération

(*) Il faut rappeler que pour les diffuseurs, la cotisation pour l'assurance vieillesse de base n'est pas précomptée, mais directement versée par l'artiste-auteur sur l'appel de cotisations.

||| [Site de la Maison des artistes](#)

Création des commissions paritaires interprofessionnelles des petites entreprises

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 a instauré la création dans chaque région d'une « Commission régionale paritaire interprofessionnelle » pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Ces commissions ont pour compétence :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou conseils sur les dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.
- de débattre sur toutes les questions spécifiques aux entreprises de petites tailles
- de faciliter la résolution des conflits
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles

Montant de l'indemnité kilométrique «Vélo»

Cette indemnité concerne les salariés qui se déplacent en vélo pour leur trajet domicile/travail.

Le montant est fixé à 0.25 €/km.

(Rappelons que les sommes versées sont exonérées de cotisations et d'impôts sur le revenu dans la limite de 200 €/an.)

Nouveau formulaire de déclaration d'accident du travail

Rappelons que l'employeur doit utiliser ce formulaire pour déclarer dans les 48 heures (hors dimanches et jours fériés) tout accident de travail ou de trajet.

Le formulaire (CERFA 14463*02) est obtenu auprès de la CPAM ou sur internet

/// www.ameli.fr ou

//// www.service-public.fr

Le montant des prestations vieillesse et invalidité revalorisé au 1^{er} avril 2016

Une circulaire du 29 mars de la CNAV précise les montants et les plafonds de ressources des avantages de retraite et d'invalidité qui constituent des « minimum » : ils ont été revalorisés de 0.1% au 01/04/2016.

Il s'agit de l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées), de l'AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) et de l'ASI (allocation supplémentaire d'invalidité).

Les pensions de vieillesse proprement dites seront revalorisées au 1^{er} octobre 2016.

AUTRES INFOS SOCIALES

La nouvelle aide «Embauche PME»

Depuis le 18 janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2017, les embauches réalisées par les entreprises de moins de 250 salariés ouvrent droit à une prime de 500 €/trimestre durant les deux premières années (soit 4 000 € pour un temps plein).

Les conditions sont les suivantes :

- il doit s'agir d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois
- la rémunération doit être inférieure ou égale à 1.3 fois le SMIC

En cas de temps partiel, l'aide est proratisée.

L'aide n'est pas cumulable avec les contrats CAE/CUI ou CIE/CUI ni les contrats d'avenir, cependant elle est cumulable avec les emplois aidés des Régions et des Départements.

/// www.travail-emploi.gouv.fr/embauchepme

Les employeurs peuvent dorénavant transiger avec l'URSSAF

Cette mesure prévue par la loi de finance pour la Sécurité Sociale 2015 prend effet avec la parution du décret du JO du 17/02/2016.

Elle permet de conclure une transaction pour terminer une contestation née ou prévenir une contestation à naître.

Elle comporte nécessairement des concessions réciproques.

La transaction ne peut porter que sur 3 thèmes :

- le montant des majorations et pénalités de retard
- l'évaluation d'éléments d'assiette

des cotisations (avantages en nature, frais professionnels)

- le montant des redressements calculés par des méthodes d'extrapolation ou d'évaluation forfaitaire

/// *Décret n° 2016-154 du 15 février 2016*

Mise en place d'un bulletin de paie simplifié et plus lisible

La mise en place se fera par étapes et sera généralisée à partir du 1^{er} janvier 2018.

Un référentiel des intitulés de la paie facilitant l'information des salariés et la lisibilité des calculs sera fixé dans un arrêté non paru à ce jour.

Les étapes d'entrée en vigueur sont les suivantes :

- 1^{er} janvier 2016 : employeurs volontaires
- 1^{er} janvier 2017 : entreprises de plus de 300 salariés
- 1^{er} janvier 2018 : tous les employeurs

Rappelons également que la loi EL KHOMRI prévoit que la paie dématérialisée devient le droit commun (le format papier deviendrait optionnel à la demande du salarié).

Congé Maternité : prolongation de la période de protection

Une loi adoptée le 10 mars 2016 a prolongé de 4 à 10 semaines la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail des femmes à l'issue de leur congé de grossesse et de maternité.

(Cette loi sera examinée en juillet par le Sénat).

Aide à l'embauche pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire

Cette aide s'inscrit dans une loi

d'expérimentation territoriale applicable sur une période de 5 ans dans 10 territoires (non arrêtés à ce jour).

Il s'agira de permettre l'embauche de chômeurs longue durée par des entreprises de l'ESS pour exercer des activités pérennes et non concurrentielles. Les salariés devront être recrutés en CDI et rémunérés au minimum au SMIC.

L'aide sera assurée par le « fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée » : ce fonds sera chargé de financer une fraction de la rémunération ainsi qu'une fraction de l'indemnité de licenciement si la personne est licenciée au terme de l'expérimentation dans l'hypothèse où celle-ci ne serait pas renouvelée.

!!! *Loi 2016-231 du 29 février 2016 / Décret en attente.*

Mise en place d'un simulateur du coût d'une embauche

Ce simulateur est accessible sur le site <https://embauche.beta.gouv.fr/>

Ce simulateur très facile à utiliser intègre 40 cotisations et les aides à l'emploi possibles.

!!! <https://embauche.beta.gouv.fr/>

FISCAL

Frais de carburant 2015

Ce barème ne doit pas être confondu avec les barèmes forfaitaires kilométriques, il concerne les salariés qui optent pour la déduction de leurs frais au réel.

Véhicules automobiles			
Puissance fiscale	Gazole	Super sans plomb	GPL
3 à 4 CV	0.064 €	0.089 €	0.059 €
5 à 7 CV	0.078 €	0.110 €	0.073 €
8 et 9 CV	0.093 €	0.131 €	0.086 €
10 et 11 CV	0.105 €	0.147 €	0.097 €
12 CV et +	0.117 €	0.164 €	0.108 €

Véломoteurs, scooters et motocyclettes	
Puissance fiscale	Frais de carburant au kilomètre
< 50 cc	0.029 €
De 50 cc à 125 cc	0.059 €
3.4 et 5 CV	0.075 €
Au delà des 5 CV	0.103 €

Taxe sur les salaires 2016

Sont assujettis à la taxe sur les salaires les employeurs relevant d'un régime d'exonération totale ou partielle à la TVA.

La base de calcul de la taxe sur les salaires (se calculant salarié par salarié) au 1er janvier est la suivante :

- 4.25% pour les rémunérations annuelles ≤ 7 713 €
- 8.5% pour les rémunérations annuelles comprises entre 7 713 € et 15 401 €
- 13.6% pour les rémunérations annuelles comprises entre 15 401 € et 152 122 €
- 20% pour les rémunérations annuelles ≥ 152 122 €

Rappelons que les associations bénéficient d'un abattement annuel de 20 283 € (seuil 2016).

JURIDIQUE

Le JO désormais uniquement consultable sur Internet

La loi n°2015-1712 du 22 décembre 2015 a mis un terme à la publication papier du Journal Officiel, dorénavant il ne peut être consulté que sous forme électronique.

!!! *Voir la loi*

Simplification administrative pour les agents artistiques

Depuis une ordonnance du 17 décembre 2015, l'exercice du métier d'agent artistique ne requiert plus d'enregistrement préalable.

Les agents artistiques peuvent donc désormais exercer leurs activités sans être inscrits sur le registre officiel tenu par le ministère de la Culture.

Ils doivent tout de même toujours respecter les conditions d'exercice prévues par le Code du Travail (article L7121-9 à 13).

Réforme du droit des contrats : ce qui change pour les entreprises

Annoncée début 2015, la réforme du droit des contrats modifiant le code civil a été adoptée le 10 février 2016.

L'ordonnance entrera en vigueur le 1er octobre 2016.

Cette réforme portera notamment sur la période précontractuelle, sur les conditions de validité et sur les effets du contrat.

Elle permettra en particulier d'inscrire dans la loi les apports de la jurisprudence.

Les dépenses éligibles aux fonds européens

Un arrêté du 8 mars 2016 en application du décret 2016-279 du 8 mars 2016, fixe les règles nationales d'éligibilité

des dépenses d'actions soutenues par des programmes européens : FEADER (développement rural), FEAMP (pêche), FEDER (développement régional), FSE (emploi).

Evidemment, au-delà de ce cadre général un respect scrupuleux des règles applicables à chacun des programmes s'impose afin d'éviter de douloureuses remises en cause ultérieures...

Publication du guide d'usage des subventions

Annoncé par la circulaire Valls du 29 septembre 2015, le Guide pratique de la subvention vient d'être publié : il est destiné aux élus et décideurs locaux ainsi qu'à tous les acteurs associatifs.

De lecture facile, il reprend les différents éléments de la circulaire dans un langage accessible à tous et propose des exemples d'arrêtés et de conventions attributives de subvention.

!!! *Le guide est en ligne sur www.associations.gouv.fr/10897-publication-du-guide-d-usage-de-la.html*

Des webinaires pour les associations employeuses

Les « webinaires » ont été mis en place par le Collectif des Petites et Moyennes Associations Employeuses (PMAE) lancé en 2006 : www.emploi-asso.org

Ce collectif est constitué par l'AVISE, la mutuelle CHORUM, le CNCRES, le Mouvement Associatif, le RNMA et l'UDES.

Les webinaires ont mis en place « les Mardis de l'accompagnement associatif sur la base d'une programmation accessible sur le site du PMAE.

A titre d'exemple, le prochain webinaire aura lieu mardi 24 mai (11h à 12h) et concernera « L'égalité professionnelle une obligation légale et un enjeu d'attractivité ».

Le référentiel des métiers cadres de la culture et des médias

Ce référentiel a été réalisé par l'APEC (Agence Pour l'Emploi des Cadres) en partenariat avec l'AFDAS et concerne 18 métiers répartis dans 5 domaines : audiovisuel et production cinéma, presse

écrite et en ligne, édition livre, édition phonographique et spectacle vivant.

Au-delà de la description des métiers, il présente leurs évolutions en terme de missions, de compétences, de formations et de profils recherchés par les employeurs.

!!! *Téléchargeable sur www.afdas.com*

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre

Journée d'information

Connaître les modes de financements du CNV et de France Active

Mercredi 8 juin. 9h30 | 11h. Transbordeur, Disck Over, Lyon

Atelier

Préparer Avignon Off 2017

Jeudi 9 juin. 10h | 17 h. Pôle Emploi Spectacle, Lyon 3^e

Groupe de travail

« Chargés de diffusion/ Production »

Quels statuts, quels moyens pour exercer son métier ? (Sujet à confirmer)

Jeudi 16 juin. 9h30 | 12h30. La Nacre, Lyon.

Groupe de travail «Administrateurs»

Quels sont les contrats d'insertion et dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi? Quelles conséquences en termes RH ?

Mardi 28 juin 9h30 | 16h30. Lieu à préciser.

!!! **Information et inscription sur www.la-nacre.org** !!!

Retrouvez tous les Rendez-Vous de La Nacre en cliquant [ici](#)

Obligation de sécurité des salariés et responsabilité des employeurs

L'arrêt du 10 février 2016 de la Haute juridiction vient réaffirmer l'article 4122-1 du code du travail concernant la sécurité et la prévention au travail. Le litige traité dans cette affaire concernait une salariée qui s'était vu, dans le cadre d'une mission spécifique, dans l'obligation de réaliser de grands déplacements à l'échelle nationale. Après 6 mois, la salariée avait mentionné à sa hiérarchie les répercussions néfastes sur sa santé et sur sa vie personnelle de ces grands déplacements. La hiérarchie n'a pas souhaité modifier les conditions de travail de la salariée. Suite à de nombreux arrêts maladies, le contrat de travail a fini par être résilié à la demande de la salariée. Elle a ensuite attaqué son ancien employeur pour non respect de son obligation de résultat en termes de sécurité et de santé au travail. Dans le procès en appel le verdict n'a pas été favorable à la salariée, l'employeur ayant démontré que la salariée aurait été prête à accepter plus longtemps ces conditions en contrepartie d'une augmentation de salaire. La Cour d'appel a donc estimé qu'au vue du comportement de la salariée, la responsabilité de sécurité était partagée entre la salariée et l'employeur. Le 10 février, la Cour de cassation a cassé ce jugement, estimant qu'en aucun cas,

la responsabilité d'un employeur sur ses obligations de sécurité et de santé au travail, ne pouvait être atténuée par le comportement des salariés. La Cour rappelle ici l'alinéa 3 de l'article 4122-1 du code du travail, celui-ci estimant que les comportements des salariés « sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ». Cette réaffirmation rappelle aux employeurs leur obligation de résultat sur la question de la santé et de la sécurité au travail.

III Arrêt n°319 du 10 février 2016

Visite médicale : l'employeur doit vérifier l'effectivité de l'examen

Le 12 janvier 2016, la Cour de cassation a publié un arrêt concernant les visites médicales d'embauche, en rappelant les obligations incombant à l'employeur. Dans ce litige, une entreprise avait été condamnée pour la non-réalisation des visites médicales d'embauche pour 294 salariés embauchés sur des contrats courts de moins de deux mois. Rappelons que la visite médicale d'embauche doit normalement être réalisée avant la fin de la période d'essai des contrats de travail. L'employeur avait bâti sa défense sur deux arguments : le fait que lors de la réalisation des DUE l'information était automatiquement transmise aux services de médecine du travail référent ; et d'autre part qu'il était matériellement impossible de réaliser ces visites avant la fin des

contrats, ceux-ci ayant pris fin avant que les services de médecine au travail convoquent les salariés concernés. Pour la Cour, ces arguments sont irrecevables, notamment concernant la transmission des informations des DUE, qui ne doivent en aucun cas exonérer les employeurs du suivi des rendez-vous pour les visites médicales. La Cour estime que l'employeur doit s'assurer de l'effectivité du passage de l'examen médical dans le temps déterminé par le code du travail. Rappelons que concernant les délais de rendez-vous des services de médecine du travail qui peuvent être longs voir parfois défallants, de nombreux employeurs se sont déjà retournés contre ces services de médecine au travail pour obtenir réparation des préjudices causés.

III Arrêt n°5888 du 12 janvier 2016

Messagerie personnelle des salariés : l'employeur ne peut l'utiliser pour prouver des manquements

La jurisprudence est très importante concernant les mails reçus par des salariés, non identifiés comme personnels, émis ou reçus par le salarié depuis sa messagerie professionnelle. Dans le cas du litige traité dans l'arrêt du 26 janvier 2016, c'est un message issu d'une messagerie personnelle conservée sur un ordinateur professionnel, qui était au cœur de l'interprétation par les hauts magistrats. En effet, dans cette affaire, l'employeur avait compilé un certain nombre de preuves contre sa salariée dont notamment un mail issu de sa messagerie

personnelle qu'elle avait enregistré sur le disque dur de son ordinateur professionnel. L'employeur s'appuyait sur ce mail en mettant en avant la jurisprudence concernant les fichiers non identifiés « personnel ». De nombreuses jurisprudences, dont notamment celle du 10 mai 2012, rappellent que « les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence ». Malgré ces jurisprudences, la Cour de cassation a estimé, qu'un message issu

d'une messagerie personnelle enregistré sur un disque dur professionnel, ne pouvait pas être considéré comme un fichier non identifié « personnel ». Pour la Cour, son utilisation dans un conflit prud'homale portait atteinte au secret des correspondances. Cet arrêt, comme d'autres sur les messageries personnelles (cf. Arrêt n°12-15.657D du 16 avril 2013) prouvent l'importance avec laquelle les salariés doivent consulter leur messagerie personnelle dans un cadre strict et réfléchi.

III Arrêt n°140 du 26 janvier 2016

En ligne !

Le guide des professionnels et salariés du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma

www.travaillerdanslaculture.fr

Toutes les infos sur votre vie professionnelle sur un seul site !

